

PLAN DE IGUALDAD DE LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA Y ORGANICA DE ALBACETE (COCEMFE ALBACETE)

1. Presentación

COCEMFE ALBACETE, se constituyó con el nombre de Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Albacete, al amparo de la Ley de Asociaciones; igualmente le es de aplicación la ley 1/2002 de 22 de marzo reguladora del derecho de asociación con el núm.4174.

En 2009, fue declarada de utilidad Pública, ya que cumple con los requisitos establecidos en el Art.32 de la Ley Orgánica 1/2002 de 22 de marzo y por la Ley 49/2002 de 23 de diciembre, de régimen fiscal de entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

COCEMFE ALBACETE es una entidad sin ánimo de lucro cuyo objetivo es la promoción de acciones e informaciones destinadas a la mejora de la situación de personas con discapacidad física y orgánica, mediante la promoción del estudio y formación, publicidad y difusión para conocer los problemas de personas con discapacidad, así como mediante el estímulo a asociaciones locales y provinciales.

La actividad desarrollada está relacionada con el objeto social de la Entidad, habiendo consistido fundamentalmente en la ejecución de actividades realizadas en beneficio de las personas con discapacidad física, no realizando actividades de explotación económica de naturaleza lucrativa, y que consisten principalmente en: residencia comunitaria, servicio de estancias diurnas, servicio de asesoramiento y atención socio-jurídica, oficina on-line, servicio de intermediación laboral, oficina de accesibilidad y campañas de divulgación.

Su razón social está en la Calle Guadalajara, nº 1 de Albacete, contando con un solo centro de trabajo ubicado en la misma dirección de la razón social.



1. Partes suscriptoras del plan de igualdad:

Como representantes de la empresa: D^a Marta Martínez López (Gerente de la entidad) y D. Lucas Escobar Ballesterero (Jefe de personal).

Como Representantes de los trabajadores: D^a Sacramentos Saez Gómez y D. Antolín Ocaña Puertas (Representantes sindicales de la entidad)

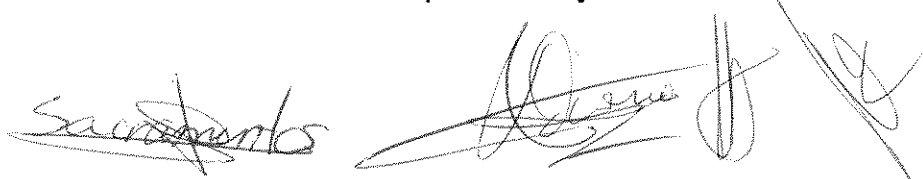
3. Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, al contar la entidad con un solo centro de trabajo. El ámbito territorial del plan de igualdad es provincial. El periodo de vigencia del mismo será de cuatro años, con fecha de entrada en vigor será el 01 de marzo de 2022, este se mantenga en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima será de 4 años, tal y como está previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

4. Informe diagnóstico

Se ha realizado un diagnóstico mediante la consulta a los representantes sindicales de la entidad, y los resultados obtenidos son:

- El área de acceso al empleo resulta favorable, no existiendo discriminación en esta área, utilizando los cauces adecuados y resultando de conformidad a la normativa vigente.
- En el área de conciliación se aplica de manera correcta a la normativa vigente, así como lo establecido en convenio colectivo, existiendo los controles adecuados para la concreción de las medidas.
- En el área de clasificación profesional y promoción de la formación, se constata que no hay discriminación en la



clasificación profesional, que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de promoción profesional y que el acceso a la formación es igual para toda la plantilla.

- En el área de retribuciones: se constata que no se aprecian diferencias retributivas entre mujeres y hombres.
- En el área de salud laboral, las medidas adoptadas son las correctas.
- En el área de comunicación y lenguaje no sexista: no se han constatado incidencias, utilizándose de manera correcta.

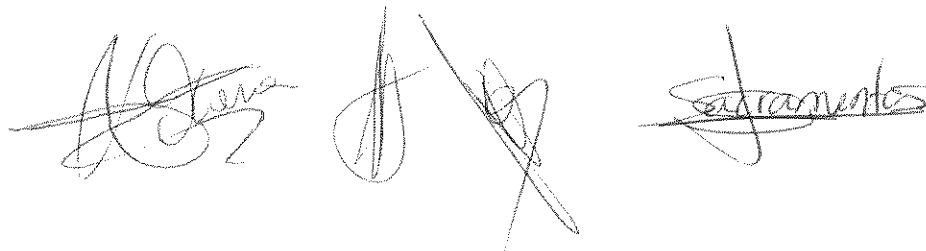
5. Objetivos del plan de igualdad

- Objetivos generales:

- Introducir la perspectiva de género en la gestión organizacional, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos
- Impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombre conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, así como promover la corresponsabilidad.
- Sensibilizar y concienciar a la plantilla de COCEMFE ALBACETE, sobre la importancia de romper con viejos paradigmas sexistas que faciliten la consecución de igualdad real.

- Objetivos específicos:

- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.
- Fomentar de manera continuada a los responsables de selección de personal la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.



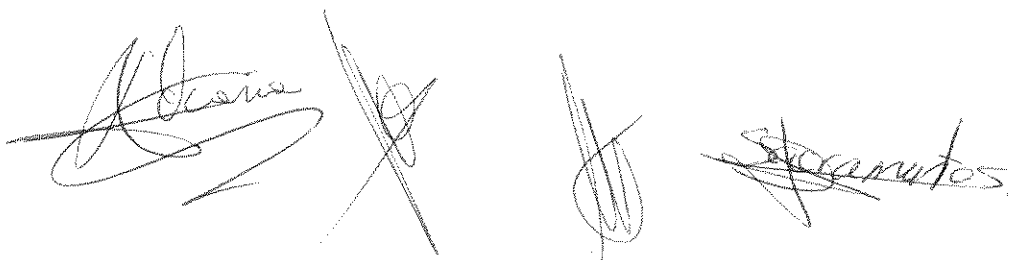
Three handwritten signatures in black ink, likely representing the signatories of the document. The signatures are stylized and difficult to read.

- Promover la composición equilibrada en la plantilla de COCEMFE ALBACETE en la medida que fuera posible.
- Garantizar el empleo de un lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.
- Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al personal de la plantilla.
- Asegurar el principio de igualdad retributiva
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y las trabajadoras de COCEMFE ALBACETE.
- Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.
- Avanzar en el empleo de fórmulas inclusivas y no sexista en el lenguaje de la entidad.
- Implementar el protocolo de actuación frente al acoso sexual.
- Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar que el Plan de Prevención de RRL de COCEMFE ALBACETE tenga en cuenta el impacto diferencial que las condiciones de los puestos de trabajo tienen en la salud de hombre y mujeres.

6. Medidas de igualdad

En este apartado se plasma la manera en que se va a trabajar para conseguir los objetivos propuestos a través de las medidas más ajustadas a la realidad de COCEMFE ALBACETE, así como las personas responsables de la ejecución y/o seguimiento. Se incluye también el calendario de implantación de dichas medidas.

Adjuntamos anexos con cada medida.



7. Aplicación y seguimiento

La aplicación y seguimiento del plan de igualdad de COCEMFE ALBACETE se establecerá desde el primero momento que se ponga en marcha la implementación de las medidas prioritarias.

El órgano responsable de implantación y seguimiento del plan de igualdad será la comisión de igualdad de COCEMFE ALBACETE (que estará integrada por los mismos miembros que componen la comisión negociadora del mismo).

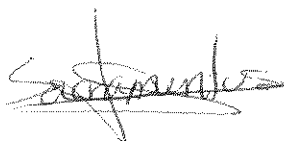
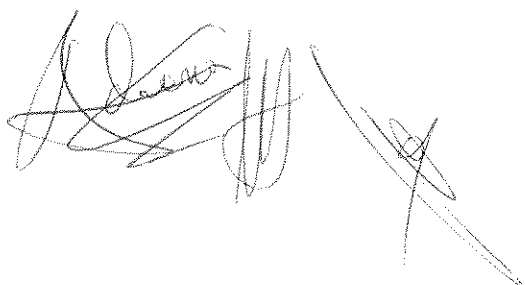
La comisión de igualdad se compromete a:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la ONG, y particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Estos compromisos se comunicarán a toda la plantilla.

La Comisión de igualdad tendrá los siguientes objetivos y funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
- Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el plan de igualdad.
- Recopilar y analizar las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto a este tema.
- El seguimiento se realizará cuatrimestralmente, en las reuniones previamente convocadas a tal fin.



8. Evaluación y revisión

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de COCEMFE ALBACETE, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las acciones planteadas y su impacto en la entidad.

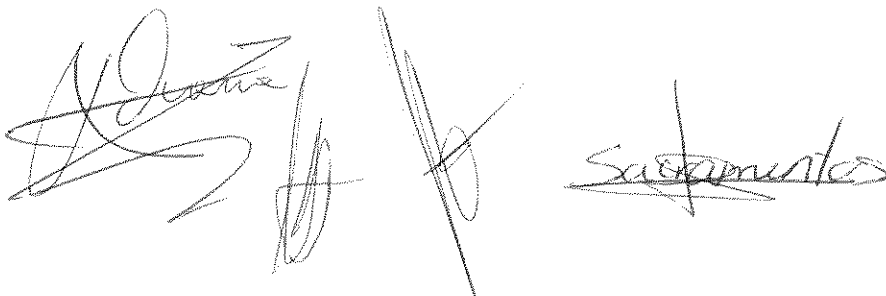
La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continuada en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de los obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico)
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Una evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas.
- Durante el último año de ejecución del plan, se realizará un informe final que tendrá el objetivo de:
 - o Conocer el modo en que se ha ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
 - o Informar sobre el grado de cumplimiento del plan
 - o Además, en el informe final se considerarán los datos y la información obtenida durante el desarrollo del plan.

La evaluación y revisión del plan de igualdad, será realizados por la Comisión de Igualdad y por la Gerencia de COCEMFE ALBACETE.

Three handwritten signatures in black ink, positioned horizontally below the text. The signatures are stylized and appear to be in cursive or a similar fluid script.

Como herramienta de evaluación, el uso de indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias. Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento y revisión de cada una de las medidas propuestas.

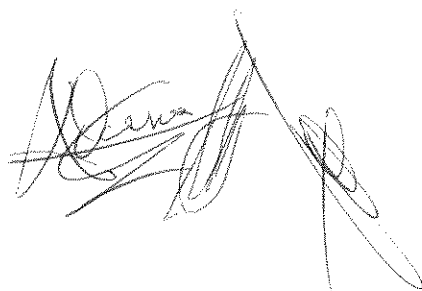
9. Calendario de actuaciones

El calendario de actuaciones, estará recogido dentro de cada medida de igualdad establecida en el punto 6 del plan, donde estará incluido la temporalización de implantación de dichas medidas para conseguir los objetivos propuestos.

10. Procedimiento de modificación

Durante la vigencia del plan de igualdad, hasta el **28/02/2026**, fecha en la que la comisión de igualdad considerará conveniente realizar una revisión o actualización completa del plan de igualdad, sin perjuicio de que anualmente se pueda revisar e incorporar después de la negociación correspondiente entre la Comisión de Igualdad, las modificaciones que se estimen oportunas en función de la evaluación de la futura plantilla, la política de la entidad, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión y/o evaluación del plan de igualdad, corresponde a la comisión de igualdad, que establecerá los cauces adecuados para la modificación y/o adaptación del plan de igualdad.

A complex, stylized handwritten signature in black ink, possibly representing the name 'Diana'.A handwritten signature in black ink that reads 'Sacramento'.

